

Sygn. akt VP 247/16

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017 r.

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Barbara Bednarczyk, Grzegorz Klejnowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Aldona Fojcik

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2017 r. w Rybniku

sprawy z powództwa K. J., E. J., J. K. (1), M. M. i S. S. (1)

przeciwko Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w R.

o odszkodowanie w związku z dyskryminacją

1. zasądza od pozwanej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. na rzecz powódki K. J. kwotę 2.482,53 zł (dwa tysiące czterysta osiemdziesiąt dwa złote 53/100) z ustawowymi odsetkami przy czym od dnia 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

a) 1.813,77 zł od 1 marca 2015 r.,

b) 668,76 zł od 26 września 2017 r.;

2. zasądza od pozwanej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. na rzecz powódki E. J. kwotę 4.439,24 zł (cztery tysiące czterysta trzydzieści dziewięć złotych 24/100) z ustawowymi odsetkami przy czym od dnia 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

a) 2.942,73 zł od 1 marca 2015 r.,

b) 1.496,51 zł od 26 września 2017 r.;

3. zasądza od pozwanej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. na rzecz powódki S. S. (1) kwotę 3.414,50 zł (trzy tysiące czterysta czternaście złotych 50/100) z ustawowymi odsetkami przy czym od dnia 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

a) 2.519,91 zł od 1 marca 2015 r.,

b) 894,59 zł od 26 września 2017 r.;

4. zasądza od pozwanej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. na rzecz powódki J. K. (1) kwotę 1.680,00 zł (tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2015 r., przy czym od dnia 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie;
5. zasądza od pozwanej Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w R. na rzecz powódki M. M. kwotę 2.415,88 zł (dwa tysiące czterysta piętnaście złotych 88/100) z ustawowymi odsetkami przy czym od dnia 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:
  - a) 2.154,43 zł od 1 marca 2015 r.,
  - b) 261,45 zł od 26 września 2017 r.;
6. umarza postępowanie w zakresie żądania powództwa J. K. (1) co do kwoty 142,57 zł;
7. zasądza od pozwanej na rzecz powódki K. J. kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
8. zasądza od pozwanej na rzecz powódki E. J. kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
9. zasądza od pozwanej na rzecz powódki S. S. (1) kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
10. zasądza od pozwanej na rzecz powódki J. K. (1) kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
11. zasądza od pozwanej na rzecz powódki M. M. kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
12. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 2.228,50 zł (dwa tysiące dwieście dwadzieścia osiem złotych 50/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

SSR Wiesław Jakubiec

Barbara Bednarczyk Grzegorz Klejnowski

Sygn. akt V P 247/16

## UZASADNIENIE

Dnia 14 lipca 2016 roku powódki wniosły przeciwko pozwanej Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w R. pozwy o zapłatę odszkodowania, w tym:

- K. J. o kwotę 1813,77 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.;
- E. J. o kwotę 2942,73 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.;
- E. N. o kwotę 3635,28 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.;
- S. S. (1) o kwotę 2519,91 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.;
- S. S. (2) o kwotę 2519,91 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.;
- I. D. o kwotę 2532,06 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.;

- J. K. (1) o kwotę 1822,57 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.;
- M. M. o kwotę 2154,43 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.,
- W. N. o kwotę 2712,50 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.,
- T. O. o kwotę 2103,79 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 r.)

a także wniosły o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pismem z dnia 7 grudnia 2016 roku powódki E. N., S. S. (2), I. D., W. N. i T. O. cofnęły pozwy w sprawie.

Pismem z dnia 8 września 2017 roku powódki K. J., E. J., S. S. (1), J. K. (1) i M. M. zmodyfikowały żądanie pozwu domagając się ostatecznie:

- powódka K. J. kwoty 2482,53 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 1813,77 zł od dnia 1 marca 2015 roku, a od kwoty 668,76 zł od dnia rozszerzenia powództwa,
- powódka E. J. kwoty 4439,24 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 2942,73 zł od dnia 1 marca 2015 roku, a od kwoty 1496,51 zł od dnia rozszerzenia powództwa,
- powódka S. S. (1) kwoty 3414,50 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 2519,91 zł od dnia 1 marca 2015 roku, a od kwoty 894,59 zł od dnia rozszerzenia powództwa,
- powódka J. K. (1) kwoty 1680,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2015 roku i cofnęła pozew z zrzeczeniem się roszczenia w zakresie kwoty 142,57 zł,
- powódka M. M. kwoty 2415,88 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 2154,43 zł od dnia 1 marca 2015 roku, a od kwoty 261,45 zł od dnia rozszerzenia powództwa.

W uzasadnieniu wskazały, iż były zatrudnione w pozwanej na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Dodały, że w związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zastąpieniu pracy własnych pracowników usługami świadczonymi przez podmiot zewnętrzny pozwana wręczyła powódkom wypowiedzenia umów o pracę wskazując jako podstawę art. 30 § 1 pkt 2 kp w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W przypadku E. N. ostatecznie nie rozwiązano umowy o pracę z uwagi na absencję chorobową a następnie świadczenie rehabilitacyjne, była ona jednak w grupie pracowników przeznaczonych do zwolnienia w 2014 roku. Powódki poinformowały, że w latach 2013-2015 w pozwanej realizowano program podwyżek płac. Powódki otrzymały podwyżki w 2013 roku, lecz nie otrzymały ich w 2014 roku, mimo iż świadczyły pracę na rzecz pozwanej w tym roku. Powódka E. N. otrzymała podwyżkę także w 2015 roku, z wyrównaniem od 1 stycznia 2015 roku z uwagi na fakt, iż jej zwolnienie ostatecznie nie doszło. Podwyżki w listopadzie 2014 roku z wyrównaniem od dnia 1 stycznia 2014 roku otrzymali wszyscy pracownicy, których wynagrodzenie było finansowane z dotacji podstawowej za wyjątkiem osób, które zostały zwolnione w 2014 roku. Pominięcie przy podwyżkach pracowników, których umowy zakończyły się w ciągu 2014 roku stanowi działanie dyskryminujące ze względu na zatrudnienie na czas określony i zwolnienie z pracy oraz jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i zasadą przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną. Wskazały, że domagają się odszkodowania odpowiadającego różnicy pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym, a tym jakie powinny otrzymywać w okresie od 1 stycznia do ustania ich umów o pracę wraz z innymi świadczeniami wypłaconymi w związku z zatrudnieniem w pozwanej, w tym także odprawą z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Z ostrożności powódki podnosiły, iż w przypadku uznania, iż w sprawie nie doszło do dyskryminacji, ww. kwoty należą im się w związku z nierównym traktowaniem w zakresie wynagradzania i zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego.

W odpowiedzi na pozwy pozwana na rozprawie z dnia 5 stycznia 2017 roku wniosła o oddalenie powództw, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka K. J. była zatrudniona w pozwanej Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w R. w okresie od 1 października 2007 roku do 31 lipca 2014 roku na stanowisku sprzątaczkii a następnie portiera, od dnia 23 stycznia 2014 roku za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1240,00 zł.

Dowód: umowy o pracę, porozumienia stron, świadectwa pracy, rozwiązanie umowy – akta osobowe powódki.

Powódka E. J. była zatrudniona w pozwanej w okresie od 29 maja 2006 roku do 31 sierpnia 2014 roku na stanowisku sprzątaczkii, od dnia 23 stycznia 2014 roku za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1240,00 zł. Powódka była ponownie zatrudniona u pozwanej w okresie od 1 stycznia 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku na stanowisku sprzątaczkii.

Dowód: umowy o pracę, porozumienie stron, rozwiązanie umowy, świadectwa pracy – akta osobowe powódki, zaświadczenie k.69.

Powódka S. S. (1) była zatrudniona w pozwanej w okresie od 1 września 2007 roku do 31 lipca 2014 roku na stanowisku sprzątaczkii.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 136-136v, zaświadczenie k. 67

Powódka J. K. (1) była zatrudniona w pozwanej m. in. w okresie od 1 lipca 2012 roku do 31 stycznia 2015 roku na stanowisku sprzątaczkii, od dnia 23 stycznia 2014 roku za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1323,00 zł

Dowód: umowy o pracę, porozumienia stron, świadectwo pracy, rozwiązanie umowy – akta osobowe powódki.

Powódka M. M. była zatrudniona w pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w okresie od 17 lutego 2004 roku do 31 stycznia 2015 roku na stanowisku sprzątaczkii.

Dowód: zaświadczenie k. 66.

Pismem z dnia 19 maja 2014 roku Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego zawiadomił pozwaną o zwiększeniu planu dotacji podstawowej na 2014 rok. Uzupełnienie dotacji miało zostać przeznaczone na zwiększenie wynagrodzeń pracowników uczelni, których wynagrodzenia finansowane są z dotacji podstawowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia 2014 roku. Jednocześnie, Minister zwracał się do rektora pozwanej z prośbą o wykorzystanie środków na rzecz poprawy wynagrodzeń w celu szczególnego wspierania i promowania zatrudnienia w pozwanej jako podstawowym miejscu pracy, co miało sprzyjać podnoszeniu jakości pracy w szkolnictwie wyższym.

Dowód: pismo Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 19 maja 2014 roku k.12-13.

W trakcie spotkania władz pozwanej z przedstawicielami Związku Zawodowego (...) z dnia 20 sierpnia 2014 roku pozwana przedstawiła organizacji związkowej propozycję podziału środków na wyrównanie wynagrodzeń w 2014 roku, zgodnie z którą wyrównanie wynagrodzeń miało nie obejmować pracowników zwolnionych oraz przeznaczonych do zwolnienia w 2014 roku. Organizacja związkowa zgłosiła zastrzeżenia wskazując, iż pracownicy ci powinni otrzymać wyrównanie, bowiem świadczyli pracę tak jak pozostali pracownicy. Pozwana nie podzieliła tego stanowiska.

Dowód: protokół ze spotkania k.14-15.

Wypłata środków pracownikom pozwanej nastąpiła w listopadzie 2014 roku wraz z wyrównaniem od stycznia 2014 roku. Wyrównanie wynagrodzenia otrzymali wszyscy pracownicy, którzy byli zatrudnieni w pozwanej. Wyrównanie obejmowało m.in. następujące pracownicy wykonujące pracę porównywalną do powódek:

- Z. K. zatrudnioną na stanowisku pracownika fizycznego;

- I. R. zatrudnioną na stanowisku sprzątaczk.

Dowód: zeznania świadka I. R. k.136; zeznania świadka J. K. (2) k.134 v-135; zeznania świadka Z. K. k. 135v, porozumienie zmieniające- akta osobowe I. R..

Powódki nie otrzymały podwyżek, mimo iż pozwana była ich podstawowym miejscem pracy. Decyzję w tym zakresie podjął rektor pozwanej M. S., bowiem władze pozwanej uznały, iż płace mają głównie charakter motywacyjny, a nie można motywować pracowników zwolnionych lub przeznaczonych do zwolnienia.

Dowód: protokół ze spotkania Władz Uczelni z przedstawicielami (...) z 20 sierpnia 2014 r. l. 14-15; pismo (...) z 8 października 2014 roku k.16; pismo z 14.10.2014 r. k.17; zeznania świadka A. D. k. 135-135v, przesłuchanie stron – powódek E. J. k.136, S. S. (1) k. 136-136v, J. K. (1) k. 136v, K. J. k 136v .

W przypadku przyznania podwyżki płacy za 2014 roku tytułem wyrównania wynagrodzenia od stycznia 2014 roku, odprawy oraz 13-stej pensji powódce K. J. przysługiwałyby łączna kwota 2482,53 zł; powódce E. J. – 4439,24 zł; powódce J. K. (1) – 1155,25 zł; powódce M. M. – 2415,88 zł; powódce S. S. (1) – 3414,15 zł. Średniomiesięczne wynagrodzenie powódek wynosi odpowiednio: M. M. – 1773,07 zł; S. S. (1) – 1736,00 zł; K. J. – 1736,00 zł; E. J. – 1798,98 zł; J. K. (1) – 1777,61 zł.

Dowód: zaświadczenia o wynagrodzeniu k.66-70, zestawienie należnych powódkom świadczeń k. 63-65 i okoliczności bezsporne vide k. 127.

Pismami z dnia 29 stycznia 2015 roku ww. powódki wzywały pozwaną do zapłaty w terminie do dnia 28 lutego 2015 roku. Pozwana odmówiła zapłaty wskazując na propozycję podziału środków z dnia 20 sierpnia 2014 roku oraz podając, iż wydatkowanie środków ma charakter nieobligatoryjny i promuje pracowników, z którymi pozwana wiąże nadzieje na doskonalenie organizacji i kształcenia.

Dowód: wezwania do zapłaty k.18,19,21 oraz k.19 i 20 akt o sygn. V P 250/16; pisma pozwanej z 23 lutego 2014 roku k.23, 24, 26 oraz k. 24 akt o sygn. V P 250/16

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, jak również dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron ograniczonego do przesłuchania powódek oraz okoliczności bezsporne, które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Zanotować jednak należy, iż początkowe twierdzenia pełnomocnika powódek w zakresie pozostawania w zatrudnieniu powódki E. J. przez cały rok 2014 nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Na podstawie akt osobowych tej powódki oraz zaświadczenia o zatrudnieniu Sąd ustalił, iż w rzeczywistości zatrudniona była ona do 31 sierpnia 2014 roku, po czym ponownie została zatrudniona u pozwanej w od 1 stycznia 2016 roku. W rzeczywistości fakt, iż jej stosunku pracy trwał do 31 sierpnia 2014 roku przyznany został przez jej pełnomocnika w piśmie procesowym z dnia 17 stycznia 2017 roku (k.77), w którym stwierdza on jednoznacznie, iż powódki nie kwestionują zaświadczeń o zatrudnieniu i średniomiesięcznym wynagrodzeniu.

Mimo formalnego dopuszczenia dowodów podstawą ustalenia stanu faktycznego sprawy nie stały się przesłuchania powódki M. M., gdyż wniosek o jej przesłuchanie został cofnięty.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwa powódek zasługiwały na uwzględnienie, a w zakresie w którym cofnęły powództwa (ze zrzeczeniem się roszczenia) oraz ograniczyły powództwa (z zrzeczeniem się roszczenia) postępowanie należało umorzyć.

Z mocy art. 11<sup>3</sup> k.p. jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność

związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Nadto, jak stanowi przepis art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie, § 2 stanowi, iż równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek (§ 2 pkt 4).

Nadto, art. 18<sup>3c</sup> k.p. stanowi, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, MoPr 2013 nr 4, str. 197, L.).

Na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, iż powódki były dyskryminowane w zakresie wynagradzania z powodu rozwiązania stosunków pracy w ciągu 2014 roku.

Pozwana otrzymała ze środków publicznych dodatkowe środki, które miały zostać przeznaczone na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników, dla których pozwana była podstawowym miejscem pracy, przy założeniu wyrównania tego wynagrodzenia od dnia 1 stycznia 2014 roku. Powódki, chociaż świadczyły dla pozwanej pracę co najmniej przez część 2014 roku oraz spełniały kryterium podstawowego miejsca pracy, nie otrzymały wyrównania wynagrodzenia za przepracowany okres, a także wyrównania należnej odprawy. Jednocześnie, wyrównanie wynagrodzenia otrzymali wszyscy pracownicy w tym ci, którzy świadczyli pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości w stosunku do pracy powódek i nie otrzymali wypowiedzenia w 2014 roku. Zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia zostało uzależnione przez pozwaną jedynie od okoliczności świadczenia pracy przez cały rok kalendarzowy i dalszego pozostawania w zatrudnieniu. Zastosowane kryterium zróżnicowania wysokości wynagrodzenia stanowi kryterium dyskryminacyjne.

Sąd Najwyższy słusznie wskazuje, iż nie narusza zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną). (...) o dyskryminacji w wynagradzaniu możemy mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od

wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości (zob. uzasadnienie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2014 r., I PK 276/13, LEX nr 1483571 wraz z cytowanym orzecnictwem). Jednakże, w orzecnictwie Sądu Najwyższego od dawna ukształtował się pogląd, że w przypadku przyznania pracownikom podwyżek wynagrodzenia za pracę za okres wsteczny, podwyżki te obejmują wszystkich pracowników, którzy w tym okresie wykonywali pracę i nieważne jest pozbawienie takich podwyżek osób, których stosunek pracy został już rozwiązany. Pogląd ten należy podzielić i rozszerzyć go na wszystkie przypadki, w których pracownik wykonuje pracę w określonym okresie, a następnie zostają przyznane świadczenia wchodzące w skład szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę. Pominięcie przy przyznaniu takich świadczeń pracownikom (byłych pracowników), którzy w tym okresie wykonywali pracę, tylko ze względu na fakt zakończenia stosunku pracy, czy np. fakt dokonania im wypowiedzenia umowy o pracę, należy uznać za sprzeczny z zasadą przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), przysługiwania wynagrodzenia według ilości, rodzaju i jakości pracy (poprzednie brzmienie art. 13 k.p.), czy zasadą równego traktowania pracowników (obecnie wyraźnie wyrażoną w art. 11<sup>2</sup> k.p., a poprzednio wynikającą z szeregu przepisów Prawa pracy) – zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131, OSP 1997 nr 10, poz. 191, MoP 1997 nr 6, str. 248, Legalis Numer 30324 wraz z cytowanym orzecnictwem.

Jednocześnie, pozwana nie wykazała, iż różnicując wynagrodzenie pracowników kierowała się jakimikolwiek obiektywnymi powodami. W szczególności, takiego obiektywnego powodu nie może stanowić stwierdzenie przez władze pozwanej, iż płace pracowników mają głównie charakter motywacyjny i nie można motywować pracowników zwolnionych lub przeznaczonych do zwolnienia. Wynagrodzenie przysługuje bowiem za pracę już wykonaną i stanowi pieniężne świadczenie pracodawcy, która ma odpowiadać niepieniężnemu świadczeniu pracownika – być w stosunku do niego ekwiwalentne. Charakter motywacyjny mogą mieć natomiast inne świadczenia pieniężne pracodawcy na rzecz pracowników, zwłaszcza premie i nagrody, które mają co do zasady zachęcać pracowników do wkładania maksymalnego wysiłku w wykonywane czynności i wypełniania celów założonych przez pracodawcę.

Tym samym, powódki są uprawnione do otrzymania od pozwanej odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości odpowiadającej wysokości nieotrzymanego wyrównania wynagrodzenia począwszy od dnia 1 stycznia 2014 roku wraz z dopłatą do przysługującej odprawy. Wysokość tych roszczeń była bezsporna między stronami i wynikała z wyciszczenia przedłożonego przez pozwaną w toku postępowania

Niezależnie od powyższego, roszczenie powódek byłoby zasadne nawet w przypadku ustalenia, iż przyczyna zróżnicowania wynagradzania pracowników nie nosiła znamion dyskryminacji.

Dowody przeprowadzone w sprawie wykazały, iż powódki w rzeczywistości nie otrzymały dopłaty do wynagrodzenia za przepracowane w 2014 roku miesiące, natomiast takie dopłaty otrzymały inne pracownice wykonujące porównywalną pracę. Tym samym, powódki w dalszym ciągu byłyby nierówno traktowane w porównaniu do innych pracownic pozwanej. Jediną różnicę w takim przypadku stanowiłaby podstawa prawna odpowiedzialności pozwanej za brak wypłaty powódkom wyrównania wynagrodzenia oraz odprawy.

W przypadku nierównego traktowania z przyczyn dyskryminujących pracodawca ponosi odpowiedzialność zgodnie z przepisami art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup> k.p. Natomiast w pozostałych przypadkach odpowiedzialność pracodawcy wynika z przepisu art. 11<sup>2</sup> k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Oparcie odpowiedzialności pracodawcy o art. 11<sup>2</sup> k.p. uzasadnia natomiast sięgnięcie do uregulowań Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p., tj. do przepisu art. 471 k.c., który stanowi, iż dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNAPiUS 2016 nr 2, poz. 17, str. 149, Legalis Numer 1163153 wraz z cytowanym orzecnictwem).

Nienależyte wykonanie umowy polegało w niniejszej sprawie na zróżnicowanym traktowaniu pracowników wykonujących porównywalną pracę bez uzasadnionej przyczyny. Szkodę stanowiła natomiast różnica pomiędzy kwotami otrzymanego wynagrodzenia i odprawy, a kwotami świadczeń, jakie powódki otrzymałyby w przypadku równego traktowania. Jednocześnie, pozwana, mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu z art. 6 k.c. oraz obowiązku dowodzenia swoich twierdzeń z art. 232 k.p.c., w żadnym stopniu nie wykazała, a nawet nie podjęła próby wykazania, iż nie ponosi odpowiedzialności za okoliczności zróżnicowania sytuacji pracowników.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódek K. J., E. J., J. K. (1), M. M. i S. S. (1) kwoty szczegółowo wymienione w sentencji wyroku. O odsetkach orzeczono zgodnie z art. 481 k.c. w zw. z art. 455 k.c., przy czym odsetki te należą się od dnia wymagalności poszczególnych kwot, tj. w przypadku kwot wskazanych w wezwaniach do zapłaty z dnia 29 stycznia 2015 roku od dnia 1 marca 2015 roku a w przypadku kwot zgłoszonych w rozszerzeniu powództwa nieobjętych wezwaniem do zapłaty od dnia 26 września 2017 roku (z uwagi na brak dowodu doręczenia pisma rozszerzającego powództwo Sąd przyjął, iż pozwany zaznajomił się z jego treścią na rozprawie dnia 26 września 2017 roku).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., uznając, iż jedna z powódek uległa jedynie co do nieznaczej części żądania i na podstawie § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Pozwana przegrała spory z powódkami wobec czego winna zwrócić na ich rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie po 900 zł każda.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c., Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 2228,50 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych na które składają się opłaty od pozwów (łącznie 728,50 zł) oraz koszty postępowania mediacyjnego (1500,00 zł).

Postępowanie w zakresie ograniczonego (cofniętego) pozwu przez powódkę J. K. (1) należało umorzyć zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. Powódka cofnęła pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. Jednocześnie, okoliczności niniejszej sprawy nie wskazują, aby cofnięcie pozwu było sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa albo naruszało słuszny interes pracownika. Cofnięcie pozwu jest zatem dopuszczalne.